

Immer häufiger einfach und mehrfach atypisch beschäftigt? Wirtschaftskrise und Arbeitsmarktflexibilisierung in Österreich

Teitzer, Roland

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Teitzer, R. (2014). Immer häufiger einfach und mehrfach atypisch beschäftigt? Wirtschaftskrise und Arbeitsmarktflexibilisierung in Österreich. *SWS-Rundschau*, 54(3), 276-296. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-49056-2>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Immer häufiger einfach und mehrfach atypisch beschäftigt? Wirtschaftskrise und Arbeitsmarktflexibilisierung in Österreich

Roland Teitzer (Wien)

Roland Teitzer: *Immer häufiger einfach und mehrfach atypisch beschäftigt? Wirtschaftskrise und Arbeitsmarktflexibilisierung in Österreich* (S. 276–296)

Der vorliegende Beitrag fragt, inwieweit es im Verlauf der Wirtschaftskrise in den letzten Jahren zu einer Verschiebung in den Risiken verschiedener ArbeitnehmerInnengruppen kam, in einfacher, aber auch mehrfacher atypischer Beschäftigung (z. B. Teilzeit ohne Fixanstellung) zu arbeiten. Methodisch wird über bisherige Arbeiten zu Österreich hinausgegangen, indem einzelne Merkmale Beschäftigter nicht nur isoliert betrachtet, sondern mittels logistischer Regressionsmodelle simultan in die Analysen einbezogen werden. Im Ergebnis zeigt sich, dass immer mehr Menschen, vor allem in Zeiten der Krise, von einfacher, aber auch mehrfacher atypischer Beschäftigung zugleich betroffen sind. Junge Beschäftigte und Personen im öffentlichen Dienst sind dabei häufig befristet beschäftigt. Doch auch HilfsarbeiterInnen und Personen mit Migrationshintergrund müssen immer häufiger in atypischer Beschäftigung – und hier vor allem in Leiharbeit – arbeiten. Angehörige qualifizierter und höherer Berufsklassen haben hingegen – mit Ausnahme von Werkvertragstätigkeit – durchwegs niedrigere Risiken, atypisch beschäftigt zu sein.

Schlagworte: Wirtschaftskrise, Arbeitsmarktflexibilisierung, atypische Beschäftigung, Befristung, sozialer Wandel

Roland Teitzer: *Growing Common and Multiple Non-Standard Employment? Economic Crisis and Labour Market Flexibilization in Austria* (pp. 276–296)

This article deals with the question, whether the Austrian labour market underwent a shift in risks for special groups of workers when it comes to single and multiple non-standard employment (e.g., temporary part-time work) in times of economic crisis. Methodically, the article is innovative for Austria insofar, as logistic regression models are applied that do not only look on isolated characteristics of workers, but integrate them simultaneously into a regression model. Findings suggest that especially in times of economic crisis, more and more people work in common, but also multiple types on non-standard employment. Especially young workers and employees in the public sector are often temporary employed. But also unskilled workers and workers not born in Austria are facing increasing risks of having to work in non-standard employment – and here particularly temporary agency work. On the contrary, members of qualified and upper service classes – with the exception of contract work – show only lower risks of being non-standard employed.

Keywords: economic crisis, labour market flexibilization, non-standard employment, temporary employment, social change

1. Problemstellung und Forschungslücke

In sozialwissenschaftlichen Analysen wird weitgehend übereinstimmend davon ausgegangen, dass es – nach einer langen Phase des Wirtschaftsaufschwungs – ab den 1980er-Jahren zu einer verstärkten Flexibilisierung und Deregulierung des Arbeitsmarktes kam, die sich, von den USA kommend, zuerst in Großbritannien und dann in anderen europäischen Ländern ausbreitete. Damit einher ging eine starke Ausweitung sog. »atypischer Beschäftigung« (O'Reilly et al. 2000, Schmid 1998, Schmid/ Gazier 2002). Darunter versteht man Arbeitsverhältnisse, die vom klassischen Vollzeitjob mit Fixanstellung und sozialer Absicherung abweichen, wie Teilzeitarbeit, Befristung, freie Dienstverträge, aber auch Zeit-/ Leiharbeit und Beschäftigung als »neue/r Selbstständige/r« bzw. als WerkvertragsnehmerIn (Stadler 2005, Tálos 1999). Die Ausbreitung dieser atypischen Beschäftigung wird dabei vor allem im Zuge der Prekarisierungsdebatte oftmals problematisiert, da sie zu einer Schwächung erwerbsarbeitsbezogener Integrationspotenziale und zu einer Ausweitung von sog. »Zonen der Verwundbarkeit« führen kann (Castel 2000, Castel/ Dörre 2009). Auch für Österreich lässt sich bislang eine Ausweitung solcher »Zonen der Verwundbarkeit« zeigen, was etwa in steigenden Niedriglohnrisiken bei befristet Beschäftigten und Personen in Teilzeitarbeit deutlich wird (Fritsch u. a. 2014, Teitzer u. a. 2014).

In Österreich stellt die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen und die Ausweitung von »Zonen der Verwundbarkeit« allerdings ein vergleichsweise junges Phänomen dar. Vor allem die bedeutende Rolle der Gewerkschaften in sozialpartnerschaftlichen Verhandlungsprozessen und eine hohe Kollektivvertragsbindung von rund 90 Prozent stellten jahrzehntelang eine hohe Beschäftigungsstabilität und überwiegende Vollbeschäftigung in Normalarbeitsverhältnissen sicher (Hermann/ Flecker 2009, Tálos 1985). Doch auch in Österreich wird die Fortführung dieses »Sonderweges« zunehmend schwieriger.

Neben der Privatisierung von staatlichen Betrieben im Zuge angespannter Staatsfinanzen und ersten Liberalisierungen im Bereich von Arbeitsverhältnissen – u. a. von Leiharbeit und Werkvertragsarbeit – bereits in den späten 1980er-Jahren übten insbesondere der EU-Beitritt Österreichs 1995 und die damit verstärkte Integration in die europäische und internationale Wirtschaft Druck auf den Arbeitsmarkt aus. In der Folge kam es auch in Österreich zu einer Restrukturierung des Arbeitsmarktes und seit ungefähr Anfang/ Mitte der 1990er-Jahre zu einem bedeutenden Anstieg atypischer Beschäftigung (Biehl 2008, Goldberg 1991, Hawlik 2005, Mühlberger 2000). Dennoch galt Österreich bislang immer noch als eines der Länder Europas, wo atypische Beschäftigung am wenigsten Verbreitung fand (Stadler 2005, Tálos 1999).

Trotz der steigenden Relevanz atypischer Beschäftigung und zahlreicher Einzelbefunde zu diesem Thema in Österreich gibt es bislang allerdings leider wenig systematische Forschungsarbeiten dazu, wie sich atypische Beschäftigung in spezifischen Risikogruppen seit rund Mitte der 2000er-Jahre weiterentwickelt hat. Vor dem Hintergrund, dass von den Restrukturierungen am Arbeitsmarkt nicht alle Gruppen der Beschäftigten gleichermaßen betroffen sind, und dass hier unklar ist, wie sich atypische

Beschäftigung vor allem in Zeiten der Wirtschaftskrise ab 2007/08 in verschiedenen Risikogruppen entwickelt hat, erscheint dabei eine breite zeitvergleichende Perspektive notwendig. Zwar liegen für Österreich derzeit eine ganze Reihe qualitativer Studien – auch zu Risikogruppen – vor (Miko u. a. 2002, Mosberger/Steiner 2002). Diese können jedoch kein repräsentatives Abbild des Ausmaßes atypischer Beschäftigung in den Risikogruppen bieten und lassen zudem auch kaum Schlüsse im Zeitvergleich zu. Im Bereich der quantitativen Sozialstruktur- und Arbeitsmarktforschung gibt es ebenfalls einige Studien zu Risikogruppen (Doppel u. a. 2003, Flecker u. a. 2001, Krenn u. a. 2005, Reidl 2001). Diese beschränken sich allerdings oft auf einzelne Bundesländer oder einzelne Branchen (Rippatha 2003, Stägel/Nemella 2002, Vogt 2010, Walther/Finder 1998). Ein Gesamtblick auf atypische Beschäftigung – zumal in Zeiten der Krise – fehlt hingegen weitgehend (mit Ausnahme von Knittler/Stadler 2012).

In bestehenden Arbeiten werden zudem oftmals nur einfache Zusammenhangsanalysen vorgenommen, womit einzelne Risikogruppen bloß isoliert voneinander betrachtet werden können. An zeitvergleichenden multivariaten statistischen Analysen für Gesamtösterreich, die nicht bloß eine, sondern mehrere Risikogruppen simultan berücksichtigen können, mangelt es jedoch. Auch Personen mit kumulierten Risikolagen am Arbeitsmarkt (wie z. B. junge MigrantInnen) werden im vorliegenden Beitrag systematischer als bislang berücksichtigt.

Schließlich gibt es zu dem Ausmaß möglicher Kombinationen atypischer Beschäftigung (z. B. Teilzeitbeschäftigung im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrags) und zu Risikofaktoren, die diese Kombinationen atypischer Beschäftigungsformen begünstigen, bislang ebenfalls noch kaum systematische zeitvergleichende multivariate Forschung für Österreich, worauf etwa Stadler hinweist (Stadler 2005).

Daher scheint eine systematische, umfassende Auseinandersetzung mit diesen Fragen unausweichlich, um einige wichtige Forschungslücken zu Arbeitsmarktflexibilisierung in Österreich zu schließen und Auswirkungen der Krise näher betrachten zu können. Dies ist daher das Ziel des vorliegenden Artikels.

Der Beitrag ist folgendermaßen aufgebaut: In einem ersten Schritt wird in Abschnitt 2 der bisherige Stand der Forschung kurz dargestellt. In Abschnitt 3 wird näher auf die verwendeten Daten und Methoden eingegangen. In Abschnitt 4 werden die empirischen Ergebnisse der eigenen Forschung präsentiert. Schließlich folgt in Abschnitt 5 eine Diskussion der wichtigsten Ergebnisse.

2. Stand der Forschung

Von atypischer Beschäftigung waren bisher nicht alle Gruppen am Arbeitsmarkt gleichermaßen betroffen, und nicht alle Formen atypischer Beschäftigung breiteten sich gleich stark aus.

So zeigt die bisherige Forschung vor allem starke Geschlechterunterschiede, die über Jahrzehnte relativ stabil blieben (Bergmann u. a. 2004, Holzinger 2001, Vogt 2010). Dies hat seinen Ursprung unter anderem darin, dass Frauen in Österreich nach wie vor am häufigsten Kinder- und Altenbetreuungsaufgaben ausüben (müssen). Sie

sind deshalb vor allem stärker als Männer vor allem von Teilzeitarbeit betroffen, während Männer bislang sehr viel häufiger als Frauen in befristeten Jobs arbeiteten (Stadler 2005) und auch öfter als Zeit- und Leiharbeiter tätig waren (Wroblewski 2001).

Gerade Zeit- und Leiharbeit ist daher auch in männerdominierten Branchen wie der Industrie, im Handwerk und in der Baubranche häufiger zu finden als etwa im Handel und in anderen Dienstleistungsbereichen, die als eher frauendominiert gelten. So waren etwa im Jahr 2000 laut Meldung der Betriebe an das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales rund die Hälfte aller Leiharbeitskräfte in der Industrie tätig, während nur ein Drittel im Dienstleistungsbereich und nur rund 6 Prozent im Handel tätig waren (Wroblewski 2001, 19). Doch gerade bei Leiharbeit zeigte sich bislang im Zeitverlauf ein Anstieg von Beschäftigten (Knittler/Stadler 2012, Wroblewski 2001).

Weitere Risikogruppen stellen in Österreich Personen am Beginn und Ende ihrer Erwerbslaufbahn dar. Vor allem jüngere Personen waren dabei bislang oft vor allem von Befristung betroffen (Frank-Gall 2000). Hier unterscheidet sich Österreich kaum von anderen westlichen Ländern, in denen sich ebenfalls junge Beschäftigte am Beginn ihres Erwerbslebens häufig (noch) an den Rändern des Arbeitsmarktes und damit auch in atypischer Beschäftigung befinden (Blossfeld et al. 2008, Gebel 2010, Scherer 2001).

Hingegen waren Beschäftigte in der Mitte ihrer Erwerbslaufbahn (zwischen 30 und 50 Jahren) bislang relativ gut vor atypischer Beschäftigung geschützt. Allerdings gibt es durchaus vermehrt Befunde, die zeigen, dass mittlere Altersgruppen immer häufiger trotzdem auch in atypischen Beschäftigungsarten, wie z. B. »neuer Selbstständigkeit« zu finden sind, wo sie etwa 2001 laut Mikrozensus einen Anteil von rund 5 Prozent ausmachten (Hammer 2002, 343).

Wie auch in anderen westlichen Gesellschaften hatten in Österreich bislang zudem Menschen mit Migrationshintergrund häufig mit Problemen am Arbeitsmarkt zu kämpfen. Gerade bei atypischer Beschäftigung sind diese Personen oft von besonders unsicheren Beschäftigungsformen mit begrenzter Dauer, wie Zeit- und Leiharbeit betroffen, wo ihr Anteil bisher zwischen rund 15 bis 17 Prozent schwankte (Wroblewski 2001, 17).

Die Branche, in der Menschen arbeiten, ist ebenfalls wichtig: Bisherige Forschung zeigt, dass sich in einer Vielzahl von Ländern einzelne Formen atypischer Beschäftigung vor allem auf den Landwirtschafts- und Dienstleistungssektor und auf Tätigkeiten, die nur ein geringes Bildungs- bzw. Qualifikationsniveau der Beschäftigten voraussetzen, konzentrieren (Giesecke/Gross 2002, Houseman 1995). Österreich galt dabei bislang als Land mit besonders starken Branchenunterschieden (Atzmüller/Hermann 2004, Buchinger u. a. 2001).

Die höchsten und am stärksten steigenden Anteile atypischer Beschäftigung, und hier vor allem von Teilzeitarbeit, ließen sich für Österreich in der Vergangenheit (1995–2001) laut Mikrozensus im Dienstleistungssektor (plus 38 Prozentpunkte), im Handel (plus 44 Prozentpunkte) und im Tourismusbereich (plus 75 Prozentpunkte) finden (Bergmann u. a. 2004, 43).

Hingegen war bislang durch einen in Österreich im internationalen Vergleich stark ausgebauten öffentlichen Sektor und eine hohe Relevanz der Pragmatisierung (Hermann/ Flecker 2009, 42) eine größere Zahl von Beschäftigten sehr gut vor Arbeitsmarktrisiken geschützt.

Insbesondere unter sich wandelnden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen wie der globalen Wirtschaftskrise und damit einhergehend größerem Druck auf die öffentliche Haushalte ist jedoch vor allem in diesem Bereich bei neu eintretenden Beschäftigten zu vermuten, dass Flexibilisierungspotenziale in Form von atypischer Beschäftigung, gerade bei Jungen, in noch höherem Ausmaß genutzt werden (müssen), als dies ohnehin schon vor der Wirtschaftskrise der Fall war (Giesecke/ Schindler 2008).

Neben den bisher genannten Faktoren thematisieren einige Arbeiten zudem die Relevanz von Berufsgruppen bzw. -klassen für Flexibilisierung (z. B. Giesecke 2006, Kalleberg 2003), die sich dabei u. a. auf die Theorien der Arbeitsmarktsegmentierung stützen (Sengenberger 1978). Demnach gibt es nicht nur den »einen« Arbeitsmarkt, sondern es lassen sich verschiedene Teilarbeitsmärkte unterscheiden. Insbesondere Berufe am sog. »Jedermann-Arbeitsmarkt« ohne großen Einschulungsbedarf (z. B. Hilfsarbeitertätigkeiten) sind demnach besonders häufig von atypischer Beschäftigung betroffen, während Beschäftigte in höheren Berufsklassen besser geschützt sind.

Bei allen genannten Risikogruppen ist jedoch weitgehend unklar, ob es, und wenn ja, zu welchen Veränderungen es im Zuge der Krise gekommen ist. Vor allem zwei mögliche Entwicklungstendenzen lassen sich unterscheiden:

Einerseits erscheint es möglich, dass im Zuge von Individualisierungsprozessen (Beck 1986, 2007) neu entstandene Risiken wie atypische Beschäftigung – insbesondere im Zuge der Krise – nicht mehr nur Personen am Rande des Arbeitsmarktes betreffen, sondern diese bis in die Mitte, ja vielleicht sogar an die Spitze der Gesellschaft vorrücken.

Es könnte aber andererseits auch zu einer Verstärkung von Benachteiligungen bereits betroffener Personengruppen kommen. Auch eine Kombination von beiden Entwicklungen, also einerseits ein Vorrücken atypischer Beschäftigung bis in die Mitte der Gesellschaft bei gleichzeitiger Verschärfung bereits bestehender Benachteiligungen, erscheint plausibel.

3. Daten und Methoden

Grundlage der vorliegenden Analysen sind Daten der österreichischen Arbeitskräfteerhebung, die im Rahmen des Mikrozensus erhoben wurden.¹ Vorteil dieser Erhebungen ist unter anderem die hohe Qualität dieser Daten. So stellt die Arbeitskräfteerhebung etwa für Aussagen zum Thema Teilzeitbeschäftigung »die wohl einzige Quelle dar, die repräsentative Daten für Österreich liefert« (Stadler 2005, 1095). Zudem

1 Dabei werden, um Effekte einer mehrfachen Befragung von Teilgruppen, die in mehreren Quartalen erfasst wurden, ausschließen zu können, nur jene Befragten berücksichtigt, die das jeweils erste Mal in der Stichprobe vertreten waren.

erlaubt die sehr große Anzahl an Befragten, auch speziellere Gruppen genauer erforschen zu können, die in anderen Erhebungen nicht adäquat abgedeckt werden könnten (z. B. Personen mit Kombinationen atypischer Beschäftigungsmerkmale).

Methodisch wird dabei, um Merkmale nicht nur isoliert betrachten, sondern simultan in die Analysen einfließen lassen zu können, auf Auswertungen mittels multipler binär-logistischer Regressionsanalysen zurückgegriffen (Scott Long/ Freese 2006).

Es handelt sich um ein Verfahren, mit dem die Chance bzw. das Risiko, einer bestimmten Gruppe (z. B. befristet Beschäftigte) anzugehören, ausgehend von mehreren Merkmalen der Befragten (z. B. Geschlecht, Alter, Geburtsland) geschätzt wird. Für die Interpretation der Ergebnisse werden die Exponentialwerte der Regressionskoeffizienten (sog. »Exp(B)-Koeffizienten« bzw. »Effektkoeffizienten«) genutzt. Diese »Effektkoeffizienten« nehmen immer Werte größer 0 an. Eine positive Wirkung einer Variablen auf die abhängige Variable drückt sich dabei in einem Wert des Effektkoeffizienten größer als 1 aus, eine negative Wirkung hingegen in einem Effektkoeffizienten mit einem Wert kleiner als 1.²

Das hier angewandte Verfahren bietet dabei den Vorteil, jeweils Effekte auf dieses Risiko unter Bereinigung anderer Effekte, d. h. unabhängig von diesen, schätzen zu können. Damit wird methodisch versucht sicherzustellen, dass die gefundenen Forschungsergebnisse nicht bloß »Scheinzusammenhänge« (»Scheinkorrelationen«) darstellen. Gerade durch Anwendung dieses Verfahrens werden damit besonders belastbare Ergebnisse produziert, die ein möglichst realistisches Bild von Risikofaktoren sicherstellen sollen. Um darüber hinaus auch Kombinationen von Risikofaktoren für atypische Beschäftigung abbilden zu können, werden zudem auch sog. Interaktionseffekte berechnet.³

Abhängige bzw. zu erklärende Variablen/ Merkmale sind in den Regressionsmodellen dabei jeweils die Risiken, einer der betrachteten Gruppen von atypisch Beschäftigten – bzw. in weiterer Folge Kombinationen dieser atypischen Beschäftigungsformen – anzugehören. Es wird dabei für jede Art atypischer Beschäftigung jeweils ein eigenes binär-logistisches Regressionsmodell berechnet.

2 Ein Effektkoeffizient von z. B. $\text{Exp}(B) = 2,0$ bedeutet, dass das entsprechende Merkmal eines Beschäftigten das Risiko, in dem jeweiligen atypischen Beschäftigungsverhältnis zu arbeiten, für Angehörige dieser Gruppe (gegenüber der im Modell angegebenen Referenzgruppe) um das Zweifache bzw. um 200 Prozentpunkte erhöht. Ein $\text{Exp}(B)$ von beispielsweise 0,60 bedeutet hingegen, dass das Risiko für Angehörige dieser Gruppe – im Vergleich zur ausgewiesenen Referenzgruppe – nur mehr das 0,6fache beträgt bzw. um 40 Prozentpunkte für diese Gruppe sinkt (die 40 Prozentpunkte in diesem Beispiel ergeben sich aus der Subtraktion des Koeffizienten von 1, d. h.: $1 - 0,6 = 0,4$).

3 Die Interpretation der Koeffizienten folgt hier ebenfalls der zuvor beschriebenen Logik, nur dass jeweils eine Kombination zweier Gruppen zugleich, z. B. junge Beschäftigte mit Migrationshintergrund, vorgenommen wird, die bei der Interpretation berücksichtigt werden muss.

4. Empirische Ergebnisse

4.1 Ausmaß atypischer Beschäftigung in Österreich

Die Ergebnisse der hier vorgenommenen zeitvergleichenden Analysen zeigen, dass atypische Beschäftigung auch in Österreich in den letzten Jahren tendenziell zugenommen hat. Je nach Art des atypischen Arbeitsverhältnisses ist diese Zunahme unterschiedlich stark ausgeprägt. Vor allem Teilzeitbeschäftigung boomte in den letzten Jahren. Doch auch bei Befristung gab es einen leichten Anstieg im Zeitverlauf (siehe Tabelle 2). Ebenso bei der Leiharbeit: Hier erfolgte ein Anstieg von rund 1,9 Prozent im Jahr 2005 auf 2,4 Prozent im Jahr 2012 (siehe Tabelle 1).

Damit kam es gegenüber dem Beobachtungszeitraum bisheriger Studien zu einem weiteren Anstieg von Zeit- bzw. Leiharbeit (noch im Jahr 2000 waren nur 1,4 Prozent der Beschäftigten als LeiharbeiterInnen beschäftigt, vgl. Wroblewski 2001, 21). Freie Dienstverträge (1,0 bis 1,6 Prozent der Beschäftigten) und Werkverträge (0,2 bis 0,5 Prozent der Beschäftigten) stagnieren hingegen tendenziell auf niedrigem Niveau. Hier gibt es weder überraschende Zu- noch Abnahmen, zumindest nicht, wenn man sich den Gesamttrend für Österreich ansieht (siehe dazu ebenfalls Tabelle 1).

Tabelle 1: Werkvertragstätige, freie DienstnehmerInnen und Zeit-/Leiharbeit in Österreich im Zeitvergleich (Anteile in Prozent)

	2005	2007	2009	2012
Werkvertragstätigkeit	0,5	0,2	0,3	0,5
Freie DienstnehmerInnen	1,3	1,6	1,3	1,0
Zeit-/Leiharbeit	1,9	2,1	2,1	2,4

Quelle: Statistik Austria (2013) Arbeitskräfteerhebung/Mikrozensus 2005–2012, gewichtet, eigene Berechnungen.

Vergleicht man entsprechende Werte mit Deutschland, einem Land mit einem ähnlichem System von Arbeitsbeziehungen wie Österreich (Crouch 1993, Hall/Soskice 2001) und in den letzten Jahren ähnlich hohen Erwerbsquoten – aber auch deutlich höheren Arbeitslosenzahlen –, so liegen die entsprechenden Anteile atypisch Beschäftigter in Österreich deutlich niedriger, selbst bei der gerade in Österreich weit verbreiteten Teilzeitarbeit (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Arbeitsmarkt, Teilzeit und Befristung – Vergleich Österreich und Deutschland
(Anteile in Prozent)

		Arbeits- losigkeit	Erwerbs- quote Männer	Erwerbs- quote Frauen	Teilzeit	Befristung
Österreich	1995	3,9	81,2	61,2	10,6	6,3
	2000	3,6	80,6	62,3	12,3	7,9
	2004	4,9	78,0	63,7	16,1	9,6
	2010	4,4	80,2	69,6	18,6	10,0
Deutschland	1995	8,3	77,3	57,7	14,2	10,4
	2000	8,0	76,5	60,9	17,9	12,7
	2004	10,5	74,9	62,6	20,5	12,4
	2010	7,1	80,1	69,6	22,2	14,7

Quelle: OECD (2013), eigene Darstellung (inkl. Lehrlinge/Auszubildende). Als »arbeitslos« gelten dabei Personen gemäß international üblichen Definitionen, die nicht erwerbstätig sind, aktiv Arbeit suchen und für die Arbeitsaufnahme verfügbar sind. »Erwerbsquote« bezeichnet, ebenfalls entsprechend international üblichen Definitionen, den Anteil der Erwerbspersonen (erwerbstätig und arbeitslos) an der Wohnbevölkerung – hier jeweils getrennt für Geschlechter berechnet.

Doch auch abseits des Vergleichs mit Deutschland zeigt sich die im europäischen Vergleich geringe Betroffenheit von atypischer Beschäftigung besonders in Österreich. Zudem sind die Chancen, aus atypischer Beschäftigung auch wieder zu entkommen, in Österreich zumindest für einzelne dieser flexiblen Arbeitsverhältnisse – und dabei vor allem befristete Beschäftigung – deutlich besser als im EU-Schnitt (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2010).

4.2 Kombinationen von atypischen Arbeitsverhältnissen – mehrfach atypisch Beschäftigte im Zeitverlauf

Einen noch genaueren Einblick in die Entwicklung der atypischen Beschäftigung in Zeiten der Krise erlaubt die Analyse von Kombinationen atypischer Beschäftigungsformen. Entsprechende Informationen dazu findet man in Tabelle 3, S. 284.

Tabelle 3: Kombinationen atypischer Beschäftigung (Anteile in Prozent)

	davon auch...							
	Teilzeit		Befristet		Freier Dienstvertrag		Zeit-/Leiharbeit	
	2005	2012	2005	2012	2005	2012	2005	2012
Teilzeit	-	-	6,2	6,3	2,8	2,1	1,3	1,0
Befristet	25,5	31,6	-	-	4,2	3,1	4,4	4,4
Freier Dienstvertrag	57,5	65,0	18,3	17,2	-	-	3,2	2,5
Zeit-/Leiharbeit	22,4	13,6	16,2	11,2	2,6	3,6	-	-

Quelle: Statistik Austria (2013) Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2005–2012, gewichtet, eigene Berechnungen (ohne Lehrlinge).

Lesebeispiel: Im Jahr 2005 waren 25,5 Prozent der befristet Beschäftigten Teilzeitkräfte.

Dabei wird offensichtlich, dass es vor allem einen Anstieg jener atypischen Beschäftigungsverhältnisse gegeben hat, die zugleich im Rahmen von Teilzeitverträgen ausgeübt werden. Dies war etwa bei befristet Beschäftigten mit Teilzeit der Fall (Anstieg von 25,5 auf 31,6 Prozent), aber auch bei freien DienstnehmerInnen in Teilzeit, wo es zwischen 2005 und 2012 zu einem Anstieg von rund 58 Prozent auf fast zwei Drittel gekommen ist.

Beachtlich ist zudem der Rückgang vor allem bei Teilzeit-Leiharbeitsverhältnissen, die im Rahmen der Krise immer seltener werden. Kaum Veränderungen gibt es hingegen im Ausmaß, in dem andere Kombinationen atypischer Beschäftigung auftreten.

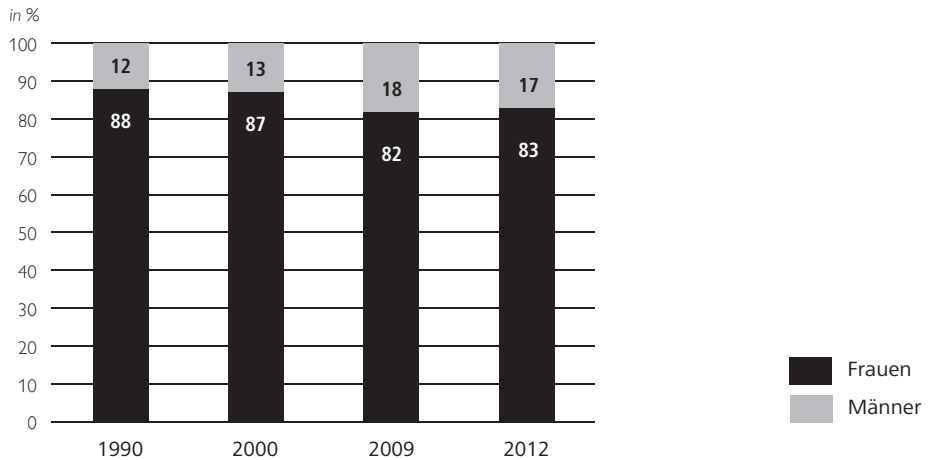
4.3 Besondere Risikogruppen und deren Wandel

Die vorliegende Analyse zeigt: Es gibt nach wie vor teils sehr deutliche Unterschiede für verschiedene Gruppen von ArbeitnehmerInnen in Bezug auf das Risiko, in atypischer Beschäftigung zu landen.

So zeigen sich auch im Beobachtungszeitraum 2005–2012, wie schon zuvor, starke Geschlechterunterschiede: Vor allem Teilzeitarbeit, die eigentlich durchaus nicht mehr als »atypisch« im Wortsinn gelten kann, weil sie mittlerweile weiter verbreitet ist, ist nach wie vor überwiegend weiblich. So waren auch 2012 noch immer mehr als vier Fünftel der Teilzeitbeschäftigten Frauen (siehe Abbildung 1). Allerdings finden wir leichte Rückgänge des Anteils an Frauen an allen Teilzeitbeschäftigten im Beobachtungszeitraum und damit auch einen leichten Anstieg des Männeranteils in Teilzeitbeschäftigung. Gerade im Hinblick auf die Krise erscheinen geringfügige Änderungen allerdings insofern plausibel, als es hier zu einer starken Ausweitung von Kurzarbeit (als einer Form der Teilzeitarbeit) vor allem in der männerdominierten Industrie gekommen ist (Schulmeister 2010).

Allerdings sind in der Mehrzahl anderer atypischer Beschäftigungsverhältnisse, wie Leiharbeit, Befristung und freier Dienstverträge, Frauen eher selten vorzufinden – diese haben fast überall ein gegenüber den Männern reduziertes Risiko, in diesen Erwerbsformen zu arbeiten (dies zeigen die Effektkoeffizienten von fast durchgängig kleiner als 1 in Tabelle 4, S. 286).

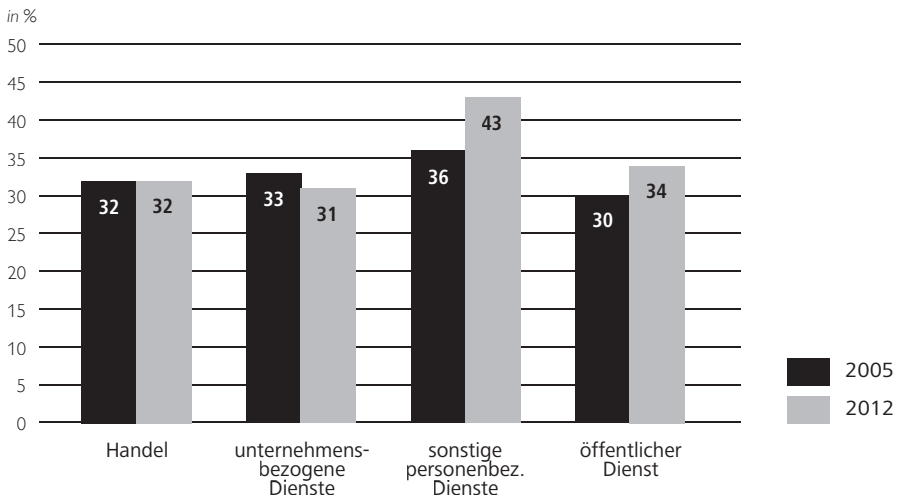
Abbildung 1: Geschlechteranteile an Teilzeitbeschäftigung in Österreich 1990–2012
(Anteile in Prozent)



Quelle: Statistik Austria (2013) Mikrozensus 1990–2012, eigene Berechnungen.

Lesebeispiel: Von den Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2012 waren 83 Prozent Frauen und nur 17 Prozent Männer.

Abbildung 2: Teilzeitbeschäftigte in ausgewählten Branchen in Österreich 2005–2012
(Anteile in Prozent)



Quelle: Statistik Austria (2013) Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2005–2012, gewichtet, eigene Berechnungen.

Lesebeispiel: Der Anteil von Teilzeitbeschäftigten in sonstigen personenbezogenen Dienstleistungsberufen betrug im Jahr 2012 43 Prozent.

Tabelle 4: Risikogruppen atypischer Beschäftigung in Österreich 2005–2012 (logistische Regression)

	Befristung		Leiharbeit		Freie Dienstverträge		Werkverträge	
	2005 Exp(B)	2012 Exp(B)	2005 Exp(B)	2012 Exp(B)	2005 Exp(B)	2012 Exp(B)	2005 Exp(B)	2012 Exp(B)
Alter (Ref.: 30–49 Jahre)	3,069***	2,993***	1,487**	1,863***	2,133***	2,672***	0,315***	0,898**
50 Jahre und älter	1,073	0,685***	0,610*	0,722†	1,479†	1,726**	0,979	0,746
Berufsklassen (Ref.: Handwerker, qualifizierte Industriearbeiter)	1,247	1,405**	0,082***	0,325*	6,629***	2,020*	2,440***	3,249**
Obere Dienstklasse (Unternehmer, Politiker, Manager, Akademiker)								
Qualifizierte Dienstklasse (Techni- sche Fachkräfte, Büroangestellte)	0,864	1,082	0,373***	0,583**	2,097***	0,699	1,720**	2,607**
Hilfsarbeitskräfte	1,204	1,146	2,712***	3,192***	1,328	1,235	0,467†	1,548
Geschlecht (Ref.: Frauen)	0,858	1,012	0,888	0,977	0,492***	1,700***	0,771	1,394
Branchen	3,502***	1,295*	0,188*	0,121*	1,320	0,202	0,332	0,170†
(Ref.: Industrie, Bergbau)	0,892	0,535*	0,858	0,262*	0,376	0,276†	0,507	0,022
Unternehmensbezogene Dienste	0,739	0,981	1,527†	0,207***	1,582	0,584†	1,291	0,347*
Öffentlicher Dienst	2,489***	2,509***	0,226***	0,236***	1,734*	0,639†	0,859	0,616
Bau	1,119	1,429*	0,662†	0,714†	0,762	0,231*	0,780	0,534
Handel	0,934	0,710**	0,329***	0,217***	0,597	0,238**	1,213	0,415*
Gastgewerbe	4,783***	3,646***	0,175***	0,181***	0,433	0,459	2,276**	0,766
Sonstige personenbezogene Dienste	2,363***	0,981	0,169**	0,145*	4,304***	1,334	2,035**	0,358
Geburtsland (Ref.: Österreich)	1,169	1,184†	1,497*	1,741***	1,431	0,806	0,717	2,045*
n	27.653	25.081	18.767	17.758	14.479	17.758	18.767	17.758
Nagelkerkes R ²	0,122	0,122	0,132	0,164	0,216	0,129	0,208	0,211

Quelle: Statistik Austria (2013) Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2005–2012, eigene Berechnungen (ohne Lehrlinge).

Kontrolliert wurde zudem für eine Reihe weiterer Kontrollvariablen wie Urbanitätsgrad, Betriebsgröße und Bildung.

Signifikanzniveaus: †p < 0,1, *p < 0,05, **p < 0,01, ***p < 0,001.

Lesebeispiel: Unabhängig von allen anderen Variablen im Modell (d. h. unter Kontrolle von Geschlecht, Branche, Berufsklassen, etc.) haben unter 30-Jährige im Jahr 2005 ein um mehr als das Dreifache erhöhte Risiko, in Befristung zu arbeiten, als Personen der Referenzgruppe der 30–49-Jährigen.

Auch hier bestätigen sich bisherige Ergebnisse damit weitgehend. Einzige Ausnahme bilden Frauen in freien Dienstverträgen: Hatten diese noch 2005 ein gegenüber den Männern um ca. 50 Prozentpunkte verringertes Risiko, in freien Dienstverhältnissen zu arbeiten ($\text{Exp}(B) = 0,492$), waren Frauen jedoch im Jahr 2012 rund 1,7-mal häufiger von freien Dienstverträgen betroffen als Männer ($\text{Exp}(B) = 1,700$).

Nach Branchen betrachtet ist Teilzeitbeschäftigung sowohl in unternehmensbezogenen als auch in personenbezogenen Dienstleistungsberufen sowie im Handel, aber auch im öffentlichen Sektor verbreitet. Insbesondere im öffentlichen Dienst, vor allem aber auch in personenbezogenen Dienstleistungsberufen, gab es zudem einen Zuwachs des Anteils an Teilzeitbeschäftigten. So stieg der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in personenbezogenen Diensten von 36 Prozent im Jahr 2005 auf 43 Prozent im Jahr 2012 an (siehe Abbildung 2, S. 285).

Betrachtet man Altersunterschiede, dann zeigt sich in Tabelle 4 klar: Vor allem junge ArbeitnehmerInnen unter 30 Jahren stellen – unabhängig von anderen Faktoren, also egal in welcher Branche sie arbeiten, welches Geschlecht sie haben oder wie hoch ihre Schulbildung ist – eine besondere Risikogruppe dar, die in vielen Formen atypischer Beschäftigung deutlich überrepräsentiert ist (dies zeigen die fast durchgängig hohen Effektkoeffizienten von deutlich über 1 für sämtliche Arten atypischer Beschäftigung – mit Ausnahme der »neuen Selbstständigkeit« bzw. Beschäftigung über Werkverträge). Besonders häufig ist in dieser Gruppe die Beschäftigung über freie Dienstverträge: Junge Beschäftigte unter 30 Jahren haben ein zwischen 2,1-mal (2005) und 2,7-mal (2012) so hohes – und im Zeitverlauf damit steigendes – Risiko, über derartige Verträge beschäftigt zu sein, als Personen der Vergleichsgruppe (siehe die entsprechenden Effektkoeffizienten für diese Gruppe in Tabelle 4). ArbeitnehmerInnen unter 30 Jahren sind aber auch von Zeit- und Leiharbeit sowie von befristeten Beschäftigungsverhältnissen häufiger als andere Altersgruppen betroffen, selbst wenn man hier Lehrlinge ausklammert. Dies zeigt sich ebenfalls in Tabelle 4: Demnach ist in der Gruppe der unter 30-Jährigen das Befristungsrisiko gegenüber der Vergleichsgruppe der Beschäftigten zwischen 30 und 49 Jahren um rund das Dreifache erhöht ($\text{Exp}(B) = 3,069$ im Jahr 2005 und $\text{Exp}(B) = 2,993$ im Jahr 2012). Damit sind die Befristungsrisiken – wenn auch auf sehr hohem Niveau – für junge ArbeitnehmerInnen im Zeitvergleich etwa gleichgeblieben.

Im zeitlichen Trend lässt sich zudem feststellen, dass Junge häufiger, gerade auch in der Wirtschaftskrise, in Leiharbeit zu finden sind: Waren 2005 junge Beschäftigte nur etwa 1,5-mal häufiger in Leiharbeit beschäftigt als Personen der Vergleichsgruppe der ArbeitnehmerInnen im mittleren Erwerbsalter, so ist dieser Wert im Jahr 2012 auf das rund 1,9-Fache gestiegen (siehe Effektkoeffizienten von 1,487 bzw. 1,863 in Tabelle 4).

Bisherige Befunde einer hohen Betroffenheit von jungen Erwerbstätigen durch atypische Beschäftigung lassen sich damit auch in Zeiten der Krise bestätigen. Zumindest bei Zeit- und Leiharbeit und freien Dienstverträgen kam es zu einer Verschärfung bei einer schon bisher von besonderen Flexibilisierungsrisiken betroffenen Gruppe und damit zu keiner Individualisierung von Risiken.

Auch findet man – selbst nach gleichzeitiger Berücksichtigung einer Vielzahl anderer Variablen – Unterschiede nach Branche und Berufsklasse. So sind vor allem Beschäftigte im (seit jeher stark durch Saisonarbeit geprägten) Gastgewerbe – unabhängig ob Mann oder Frau – im Jahr 2012 mehr als dreimal so häufig in Befristung zu finden, auch wenn die Risiken trotz Wirtschaftskrise tendenziell eher sinken (2005 betrug das Risiko noch fast das Fünffache, siehe $\text{Exp}(B) = 4,783$ in Tabelle 4, S. 286).

Leiharbeit ist wenig überraschend und im Einklang mit bisherigen Befunden (siehe auch Wroblewski 2001) hingegen insbesondere unter Beschäftigten mit HilfsarbeiterInnen-tätigkeiten weit verbreitet und betrifft nach wie vor – und in steigendem Maß – häufig auch Personen mit Migrationshintergrund: Hier gab es einen Anstieg der Risiken vom rund 1,5-Fachen auf das rund 1,7-Fache ($\text{Exp}(B) = 1,497$ bzw. 1,741).

Darüber hinaus zeigt sich im Zeitvergleich zudem: Personen in HilfsarbeiterInnen-berufen sind im Jahr 2012 etwas häufiger über Leiharbeitsfirmen angestellt als noch im Jahr 2005 (siehe Tabelle 4).

Sowohl bei Personen mit Migrationshintergrund als auch bei HilfsarbeiterInnen, die bereits bisher an den Rändern des Arbeitsmarktes angesiedelt waren, zeigt sich – auch hier entgegen Vermutungen einer stärkeren Individualisierung sozialer Risiken – ebenfalls eine Verschärfung der eigenen nachteiligen Situation.

Besonders auffallend an den Forschungsbefunden aus Tabelle 4 ist – entsprechend den Vermutungen im konzeptionellen Teil des Beitrags – die Rolle des Staates als Arbeitgeber in Bezug auf atypische Beschäftigung: So wurde gerade in den letzten Jahren insbesondere im öffentlichen Dienst immer häufiger auf atypische Beschäftigung – und hier primär Befristung – zurückgegriffen. Mittlerweile tragen ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst daher ein 2,5-mal höheres Risiko als ArbeitnehmerInnen in der Vergleichsgruppe, nur befristete Verträge zu bekommen (siehe Effekt-Koeffizienten $\text{Exp}(B) = 2,509$ in Tabelle 4). Noch 2005 waren die Befristungsrisiken hier – wenngleich nur geringfügig – niedriger ($\text{Exp}(B) = 2,489$).

Damit lässt sich vor allem im öffentlichen Dienst – unter dem gewachsenen Druck auf die öffentlichen Haushalte – eine starke Insider-/ Outsider-Differenzierung der Beschäftigung beobachten: Auf der einen Seite stark geschützte und sichere, unbefristete Arbeitsverhältnisse (Stichwort: Pragmatisierung), auf der anderen Seite wenig geschützte, unsichere befristete Verträge (Giesecke 2006).

Insbesondere im Hinblick darauf, dass es im Zuge der derzeitigen Wirtschaftskrise möglicherweise zu weiteren noch nicht absehbaren Krisenkosten für die öffentliche Hand und damit zu zusätzlichen Einsparungen und einem weiteren Flexibilisierungsbedarf im öffentlichen Dienst kommen könnte, erscheint dieser Befund diskussionswürdig.

Freie Dienstverträge sind hingegen im öffentlichen Sektor – nachdem diese zunächst intensiv genutzt wurden (Beschäftigte im öffentlichen Dienst hatten noch 2005 ein rund 1,7-mal größeres Risiko, freie DienstnehmerInnen zu sein) – im Jahr 2012 nicht mehr häufiger als in der Referenzgruppe der IndustriearbeiterInnen vorzufinden, wie die statistisch kaum mehr signifikanten Effekte nahelegen.

Ähnliche Rückgänge des Risikos, in freien Dienstverträgen arbeiten zu müssen, zeigen sich auch in anderen Branchen, und hier insbesondere bei den (sonstigen)

personenbezogenen Dienstleistungen – auch hier nach einem anfänglichen Boom (noch 2005 war das Risiko, nur einen freien Dienstvertrag zu erhalten, um mehr als das Vierfache erhöht). Offenbar scheinen die in der Zwischenzeit bei den freien DienstnehmerInnen erhöhten Sozialversicherungsbeiträge, die sich durch den Einbezug in die Arbeitslosenversicherung (seit Jänner 2008) ergeben haben, deren Attraktivität für manche Arbeitgeber – darunter auch die öffentliche Hand selbst – verringert zu haben.

Betrachtet man die Risiken, in freien Dienstverträgen zu arbeiten, auch nach der Berufsklasse der Beschäftigten, so sieht man im deutlichen Gegensatz etwa zu Leiharbeit, dass freie Dienstverträge vor allem ein Phänomen von Angehörigen der oberen und qualifizierten Dienstklasse und damit der höheren Statusgruppen sind. Ähnliches gilt für WerkvertragsnehmerInnen bzw. »neue Selbstständige«: Diese gehören in steigendem Ausmaß den qualifizierten und oberen Dienstklassen an. Handelt es sich bei diesem Ergebnis um einen möglichen Hinweis darauf, dass die Arbeitsmarktflexibilisierung mittlerweile doch weit bis in die Mitte – und teilweise sogar an die Spitze – der Gesellschaft reicht?

Für eine Ausweitung der Arbeitsmarktflexibilisierung in die Mitte der Gesellschaft würde zudem sprechen, dass es außerdem vor allem Personen in der Referenzgruppe der 30- bis 49-Jährigen sind, die besonders häufig in Werkverträgen arbeiten.⁴

Junge Beschäftigte unter 30 sind hingegen statistisch signifikant seltener als »neue Selbstständige« tätig als Angehörige der mittleren Altersgruppe (vgl. die Effektkoeffizienten kleiner 1 für die unter 30-Jährigen in Tabelle 4, S. 286). Allerdings schützt niedriges Alter im Zeitverlauf immer weniger vor einer Tätigkeit als WerkvertragsnehmerIn: War das Risiko bei jungen Beschäftigten, als »neue Selbstständige« zu arbeiten, noch im Jahr 2005 sogar um rund 70 Prozentpunkte geringer als in der mittleren Altersgruppe ($\text{Exp}(B) = 0,315$), so weisen die Jungen im Jahr 2012 nur mehr ein (gegenüber der Vergleichsgruppe) um 10 Prozentpunkte verringertes Risiko auf, sich als WerkvertragsnehmerInnen zu verdingen ($\text{Exp}(B) = 0,898$). Aber auch ältere ArbeitnehmerInnen über 50 Jahre sind sowohl 2005 als auch 2012 tendenziell seltener als »neue Selbstständige« tätig (allerdings sind die Koeffizienten statistisch nicht signifikant).

4.4 Kombinationen von Risikofaktoren

Betrachtet man in weiterer Folge Kombinationen jener Beschäftigtenmerkmale (z. B. niedriges Alter und Migrationshintergrund), die sich in den vorhergehenden Analysen als besonders erklärungskräftig für das Ausmaß an atypischer Beschäftigung erwiesen haben, so lässt sich feststellen:

Vor allem junge Beschäftigte im öffentlichen Dienst sind von Befristung besonders stark betroffen und müssen in diesem an sich stark geschützten Bereich als Puffer für steigende Flexibilitätserfordernisse herhalten. Dies zeigen die Effektkoeffizienten von $\text{Exp}(B) = 1,775$ im Jahr 2005 bzw. von $\text{Exp}(B) = 1,787$ im Jahr 2012 (siehe Tabelle 5).

4 Die jeweils verringerten Risiken der beiden anderen in der Regression betrachteten Altersgruppen gegenüber der Referenzgruppe der 30–49-Jährigen lassen diesen Umkehrschluss zu.

Im Jahr 2005 konnten zudem auch junge ArbeitnehmerInnen in unternehmensbezogenen Diensten tendenziell häufiger nur zeitlich befristete Verträge erhalten (siehe $\text{Exp}(B) = 1,933$ in Tabelle 5).

Tabelle 5: Kombinationen von Risikofaktoren und atypische Beschäftigung – Interaktionseffekte (logistische Regression)

	Befristung		Leiharbeit		Freie Dienstverträge	
	2005	2012	2005	2012	2005	2012
	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)
Unter 30 Jahre *öffentlicher Dienst	1,775***	1,787***	-	-	-	-
Unter 30 Jahre *sonst. person. Dienste	1,160	1,163	-	-	-	-
Unter 30 Jahre *unternehm. Dienste	1,933†	1,096	-	-	-	-
Unter 30 Jahre*Hilfsarbeiter	-	-	1,069	0,676	-	-
Unter 30 Jahre*nicht in Ö. geboren	-	-	0,735	1,066	-	-
Hilfsarbeiter* nicht in Ö. geboren	-	-	0,446*	0,756	-	-
Unter 30 Jahre*obere Dienstklasse	-	-	-	-	0,802	0,559
Unter 30 Jahre*qualifizierte Dienstklasse	-	-	-	-	0,630	1,572
Unter 30 Jahre* öffentlicher Dienst	-	-	-	-	1,049	0,573

Quelle: Statistik Austria (2013) Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2005–2012, eigene Berechnungen (ohne Lehrlinge).

Kontrolliert wurde für alle Variablen des Modells ohne Interaktionseffekte (siehe Tabelle 4, S. 286).

Signifikanzniveaus: † $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

Lesebeispiel: Unabhängig von allen anderen Variablen im Modell (d. h. unter Kontrolle von Geschlecht, Branche, Berufsklassen, etc.) haben unter 30-Jährige, die im öffentlichen Dienst arbeiten, ein im Jahr 2012 um das rund 1,8-Fache erhöhte Risiko, in Befristung zu arbeiten, als andere Gruppen.

Bei anderen Arten von atypischer Beschäftigung wie Leiharbeit und freien Dienstverträgen zeigen sich hingegen kaum signifikante Effekte kombinierter Risikolagen. Allenfalls lässt sich für bestimmte Teilgruppen der zuvor besprochenen Risikogruppen sogar eine signifikant geringere Betroffenheit im Zeitvergleich nachweisen. So gibt es bei jungen Beschäftigten im öffentlichen Dienst eine zwischen 2005 und 2012 leicht rückläufige Tendenz, in freien Dienstverträgen arbeiten zu müssen. Andererseits gibt es aber auch das Gegenbeispiel: Waren HilfsarbeiterInnen mit Migrationshintergrund 2005 sogar noch weniger häufig in Leiharbeit zu finden als andere Gruppen ($\text{Exp}(B) = 0,446$), so hat sich diese geringere Betroffenheit mit der Krise verflüchtigt: Nunmehr unterscheiden sie sich nicht mehr signifikant von anderen Beschäftigten.⁵

⁵ Für WerkvertragsnehmerInnen zeigten sich bei den hier untersuchten Modellen keine signifikanten Interaktionseffekte, weshalb diese hier nicht gesondert dargestellt werden.

4.5 Risikogruppen mehrfach atypisch Beschäftigter im Wandel

Neben einer Betrachtung der Risikofaktoren, die eine Tätigkeit in den einzelnen atypischen Beschäftigungsformen begünstigen, werden im Folgenden nun auch jene Kombinationen von atypischen Beschäftigungsverhältnissen näher betrachtet, bei denen es einen Anstieg in Zeiten der Krise gegeben hat. Es sind dies, wie wir gesehen haben, primär befristet Beschäftigte in Teilzeit und freie DienstnehmerInnen, die gleichzeitig in ihrer Haupterwerbstätigkeit auch Teilzeit arbeiten. Entsprechende Ergebnisse finden sich in Tabelle 6, S. 292.

Es bestätigen sich dabei weitgehend die schon zuvor präsentierten Befunde. So zeigt sich wiederum die besondere Betroffenheit junger Beschäftigter. Dabei ist bei jungen Beschäftigten vor allem das Risiko gestiegen, innerhalb eines freien Dienstvertrages Teilzeit zu arbeiten.

Frauen arbeiten hingegen im Vergleich zu Männern häufiger als Teilzeitkräfte in Verträgen, auf die gleichzeitig ein anderes Merkmal atypischer Beschäftigung zutrifft.

Auffallend ist hier vor allem das Risiko, als befristete Teilzeitbeschäftigte zu arbeiten: Gegenüber den Männern ist das entsprechende Risiko, von solch einer Kombination atypischer Beschäftigung betroffen zu sein, um fast das Dreifache bzw. um mehr als das Doppelte erhöht ($\text{Exp}(B) = 2,778$ im Jahr 2005 bzw. $\text{Exp}(B) = 2,367$ im Jahr 2012).

Auch bestätigt sich nochmals der bereits an früherer Stelle im Beitrag gezeigte Befund, dass Frauen immer häufiger in freien Dienstverträgen arbeiten: So sind Frauen in steigendem Ausmaß als teilzeitbeschäftigte freie DienstnehmerInnen tätig (Anstieg des insignifikanten Effektkoeffizienten im Jahr 2005 auf einen signifikanten Effekt von $\text{Exp}(B) = 1,906$ im Jahr 2012), wodurch es hier zu einer Verschärfung von Geschlechterunterschieden kommt.

Die vorliegenden Ergebnisse unterstreichen zudem auch die erhöhten Risiken für atypische Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Öffentlich Bedienstete arbeiten demnach häufig als Teilzeitbeschäftigte ohne Fixanstellung (siehe die entsprechenden Effektkoeffizienten in Tabelle 6). Hier gibt es allerdings einen leicht rückläufigen Trend.

Schließlich lässt sich feststellen: Im Gastgewerbe ist Teilzeitbeschäftigung ohne Fixanstellung ebenfalls weit verbreitet. Aber auch hier gab es einen leicht rückläufigen Trend (siehe Tabelle 6).

Die entsprechenden Ergebnisse sprechen an dieser Stelle – zumindest bei den hier betrachteten Kombinationen atypischer Erwerbsformen für die Gruppe der im Gastgewerbe und öffentlichen Dienst Beschäftigten – zwar nicht eindeutig für eine Entkopplung und Individualisierung von Risiken in diesen Branchen, so doch zumindest für keine weitere Verschärfung derselben.

Tabelle 6: Risikogruppen mehrfach atypischer Beschäftigung in Österreich 2005–2012
(logistische Regression)

		befristete Teilzeit		Freier Dienst- vertrag mit Teilzeit	
		2005	2012	2005	2012
		Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)
Alter (Ref.: 30–49 Jahre)	Unter 30 Jahre	1,804***	1,778***	2,848***	2,900***
	50 Jahre und älter	0,682†	0,643**	1,304	1,137
Berufsklassen (Ref.: Handwerker, qual. Industriearbeiter)	Obere Dienstklasse (Unternehmer, Politiker, Manager, Akademiker)	1,112	1,201	4,789***	1,469
	Qualifizierte Dienstklasse (Technische Fachkräfte, Büroangestellte)	1,092	0,862	2,210**	0,607
	Hilfsarbeitskräfte	1,769**	1,561†	3,577**	1,492
Geschlecht (Ref.: Frauen)	Frauen	2,728***	2,367***	1,425	1,906**
Branchen (Ref.: Industrie, Bergbau)	Landwirtschaft	0,466	0,442	0,101	0,371
	Banken	0,706	0,529	0,287	0,547
	Unternehmensbezogene Dienste	1,031	1,031	1,433	0,791
	Öffentlicher Dienst	2,883***	2,735***	2,207**	1,105
	Bau	0,503	0,441	0,743	0,122
	Handel	1,677†	1,031	0,820	0,332**
	Gastgewerbe	4,480***	3,295***	0,358	0,592
	Sonstige personenbezogene Dienste	3,070***	1,504***	1,449	1,1438
Geburtsland (Ref.: Österreich)	Nicht in Österreich geboren	0,920	1,170	1,863**	0,558
n		18.767	25.081	18.767	25.081
Nagelkerkes R ²		0,103	0,096	0,131	0,117

Quelle: Statistik Austria (2013) Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2005–2012, eigene Berechnungen (ohne Lehrlinge).

Kontrolliert wurde zudem für eine Reihe weiterer Kontrollvariablen wie Urbanitätsgrad, Betriebsgröße und Bildung. Signifikanzniveaus: †p < 0.1, *p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001.

Lesebeispiel: Unabhängig von allen anderen Variablen im Modell (d. h. unter Kontrolle von Geschlecht, Branche, Berufsklassen, etc.) haben unter 30-Jährige im Jahr 2005 ein um das 1,8-Fache erhöhte Risiko, in befristeter Teilzeit zu arbeiten, als Personen der Referenzgruppe der 30–49-Jährigen.

5. Zusammenfassung

Ausgehend von einer Darstellung der generellen Entwicklung von atypischer Beschäftigung in der Krise versuchte vorliegender Beitrag einerseits, deren zeitliche Entwicklung in Österreich nachzuzeichnen. Der bisherige österreichische Forschungsstand zu diesem Thema wurde andererseits um Analysen zur Entwicklung von Kombinationen

atypischer Beschäftigungsverhältnisse und Kombinationen von Risikofaktoren in den letzten Jahren erweitert. Schließlich wurde vor allem versucht, über bisherige Forschungen für Österreich hinauszugehen, indem verschiedene Merkmale von Beschäftigten mittels logistischer Regressionsmodelle simultan in die Analysen einbezogen wurden.

Die wichtigsten Ergebnisse sind folgende: Atypische Beschäftigung war in den letzten Jahren in Österreich zum Teil weit verbreitet. Zum einen kam es zu einem Anstieg der Teilzeitbeschäftigung, was zumindest zum Teil auf den Einsatz von Kurzarbeit zur Arbeitsplatzsicherung im Zuge der Krise zurückzuführen sein dürfte. Leichte Anstiege gab es ebenfalls bei Befristung sowie bei der Leiharbeit. Vor allem Teilzeitbeschäftigung trat dabei immer häufiger in Kombination mit anderen atypischen Beschäftigungsformen, insbesondere mit freien Dienstverträgen und Befristung auf, und betrifft hier in steigendem Ausmaß Frauen. Von einer Entkopplung sozialer Einflussfaktoren von Flexibilisierungsrisiken kann damit zumindest bei dieser Gruppe keine Rede sein, wenngleich Frauen zumindest in der Gesamttendenz etwas seltener atypisch beschäftigt sind, als dies noch vor der Krise der Fall war. Dies könnte jedoch zumindest zum Teil auf die starke Betroffenheit der Industrie – einer nach wie vor männerdominierten Branche – durch die Krise zurückzuführen sein und muss damit nicht unbedingt auch für eine Verbesserung der Situation der Frauen sprechen.

Vor allem junge ArbeitnehmerInnen, und damit Angehörige jener Gruppe von Erwerbstätigen, die bereits bisher besonders häufig atypisch beschäftigt waren, arbeiten zudem häufig auch in Arbeitsverhältnissen, auf die mehrere Merkmale von atypischer Beschäftigung gleichzeitig zutreffen (z. B. befristete Teilzeit). Außerdem sind sie, gerade in Zeiten der Krise, in steigendem Ausmaß in Leiharbeit zu finden. Ähnliches gilt für ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund und in Hilfsarbeitstätigkeiten, die ebenfalls immer öfter in Leiharbeit arbeiten (müssen). Gerade diese Gruppen sehen sich damit einer Verschärfung ihrer ohnedies randständigen Position am Arbeitsmarkt ausgesetzt.

Zudem wird auch der Staat in den letzten Jahren vor dem Hintergrund eines steigenden Drucks auf die öffentliche Hand in Zeiten der Krise immer mehr zu einem Arbeitgeber, der teils in hohem Maße auf atypische Beschäftigung, und hier überwiegend Befristung (auch in Kombination, z. B. als Teilzeitbeschäftigung mit Befristung) zurückgreift, was hier ebenfalls vor allem junge Beschäftigte betrifft. Dies führt im Ergebnis zu einer starken Differenzierung zwischen bereits fest im öffentlichen Dienst verankerten (älteren) Beschäftigten mit unbefristeten und besonders stark geschützten Stellen und jüngeren, schlecht geschützten Beschäftigten mit befristeten Verträgen an den Rändern des öffentlichen Dienstes (Giesecke 2006). Auch hier kann also keine Rede von einer Individualisierung von Risiken sein.

Werkvertragstätigkeit stellt hingegen nach wie vor – ebenso wie eine Tätigkeit als freie/r DienstnehmerIn in Vollzeit – eher ein Randphänomen dar. Diese Beschäftigungsformen stagnieren in Österreich in den letzten Jahren eher – und gehen im Fall der freien Dienstverträge in manchen Branchen sogar zurück. Dies dürfte zumindest zum Teil auf deren umfassenderen Einbezug in die Sozialversicherung und die damit

in den letzten Jahren für diese Art der Beschäftigung gestiegenen Lohnnebenkosten zurückzuführen sein. Allerdings dringt vor allem »neue Selbstständigkeit« immer mehr bis in die Mitte der Gesellschaft, ja sogar an deren Spitze vor.

Es muss an dieser Stelle offenbleiben, ob dies auch zu einer Prekarisierung bzw. einer Ausdehnung der »Zonen der Verwundbarkeit« in die Mitte bzw. die Spitze der Gesellschaft führt, oder ob es sich dabei nicht doch einfach um »Flexibilisierungsgewinner« (Miko u. a. 2002) bzw. »Krisengewinner« handelt, die aus ihren Beschäftigungsformen sogar Vorteile (höheres Einkommen etc.) lukrieren können. Dies ist eine spannende Frage, der man in zukünftigen Forschungsarbeiten nachgehen sollte.

Literatur

- Aatzmüller, Roland/ Hermann, Christoph (2004) *Auswirkungen der Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen auf Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen*. Attac. Hamburg.
- Beck, Ulrich (1986) *Risikogesellschaft: Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt a. M.
- Beck, Ulrich (2007) *Schöne neue Arbeitswelt*. Frankfurt a. M.
- Bergmann, Nadja u. a. (2004) *Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potentiale*. Forschungsbericht im Rahmen der Evaluierung des NAP. Projekt Teilzeitarbeit und Beschäftigung. Wien.
- Biehl, Kai (2008) *Starker Anstieg der geringfügigen Beschäftigung*. In: WISO. Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift des Instituts für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Nr. 3, 397–411.
- Blossfeld, Hans-Peter et al. (2008) (eds.) *Young Workers, Globalisation and the Labor Market. Comparing Early Working Life in Eleven Countries*. Cheltenham, UK.
- Buchinger, Birgit u. a. (2001) »Der Alltag ist ein Kampf ums Überleben« – Betriebliche Interessenvertretung in Unternehmen mit vorwiegend atypischen Beschäftigungsverhältnissen im Reinigungsgewerbe und in den sozialen Diensten im Bundesland Salzburg. In: WISO. Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift des Instituts für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Nr. 2, 85–102.
- Castel, Robert (2000) *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*. Konstanz.
- Castel, Robert/ Dörre, Klaus (2009) *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt a. M.
- Crouch, Colin (1993) *Industrial Relations and European State Traditions*. Oxford.
- Doppel, Lena u. a. (2003) *Status Bericht – Auf dem Weg von Telearbeit zu eWork. Zum Stand von Telearbeit und eWork in Österreich vor dem Hintergrund der Entwicklungen in der EU*. Wien.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010) *European Company Survey 2009. Overview*. Luxemburg.
- Flecker, Jörg u. a. (2001) *Arbeitszeitverkürzung, -flexibilisierung und -umverteilung in europäischen Unternehmen der Post und Telekommunikation*. Wien.
- Frank-Gall, Elfriede (2000) *Befristete Arbeitsverhältnisse. Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebung (Mikrozensus März 1998)*. In: Statistische Nachrichten, Nr. 2, 99–103.
- Fritsch, Nina u. a. (2014) *Arbeitsmarkt-flexibilisierung und wachsende Niedriglohnbeschäftigung in Österreich. Eine Analyse von Risikogruppen und zeitlichen Veränderungen*. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Nr. 2, 91–110.
- Gebel, Michael (2010) *Early Career Consequences of Temporary Employment in Germany and the UK*. In: Work, Employment & Society, Nr. 4, 641–660.
- Giesecke, Johannes (2006) *Arbeitsmarkt-flexibilisierung und soziale Ungleichheit*. Wiesbaden.

- Giesecke, Johannes/ Gross, Martin (2002) *Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko?* In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Nr. 1, 85–108.
- Giesecke, Johannes/ Schindler, Steffen (2008) *Field of Study and Flexible Work: A Comparison between Germany and the UK.* In: International Journal of Comparative Sociology, Nr. 4–5, 283–304.
- Goldberg, Christine (1991) *Qualifikation und Zeitstrukturen moderner Arbeitsmärkte. Über die Entwicklung von »Leiharbeit« und Teilzeitbeschäftigung zwischen 1969 und 1984.* In: SWS-Rundschau, Nr. 3, 321–345.
- Hall, Peter A./ Soskice, David (2001) (eds.) *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage.* Oxford.
- Hammer, Gerald (2002) *Flexible Arbeitszeitformen in Österreich – Hauptergebnisse 1. Teil. Mikrozensus Juni 2001.* In: Statistische Nachrichten Nr. 5, 341–347.
- Hawlik, Elisabeth (2005) *Erwerbstätigkeit 2004.* In: Statistische Nachrichten, Nr. 12, 1080–1092.
- Hermann, Christoph/ Flecker, Jörg (2009) *Das »Modell Österreich« im Wandel.* In: Hermann, Christoph/ Atzmüller, Roland (Hg.) *Die Dynamik des »österreichischen Modells«. Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystem.* Berlin, 17–44.
- Holzinger, Elisabeth (2001) *Atypische Beschäftigung in Österreich. Trends und Handlungsoptionen vor dem Hintergrund internationaler Entwicklungen.* Wien.
- Houseman, Susan N. (1995) *Part-time Employment in Europe and Japan.* In: Journal of Labor Research, Nr. 3, 249–262.
- Kalleberg, Arne L. (2003) *Flexible Firms and Labor Market Segmentation: Effects of Workplace Restructuring on Jobs and Workers.* In: Work and Occupations, Nr. 2, 154–175.
- Knittler, Käthe/ Stadler, Bettina (2012) *Atypische Beschäftigung während der Krise nach soziodemographischen Merkmalen.* In: Statistische Nachrichten, Nr. 7, 476–495.
- Krenn, Manfred u. a. (2005) *Partizipation oder Delegation von Unsicherheit? Partizipationschancen in entgrenzten Arbeitsfeldern – IT-Dienstleistungen und mobile Pflege.* Wien.
- Miko, Katharina u. a. (2002) *Atypische Beschäftigung – Merkmale und Typen von Prekarität.* Endbericht. Wien.
- Mosberger, Brigitte/ Steiner, Karin (2002) *Unternehmerisches Agieren oder Flexibles Reagieren? Situation und Erwerbsrealität Neuer Selbständiger in Österreich.* Arbeitsmarktservice Österreich. Wien.
- Mühlberger, Ulrike (2000) *Neue Formen der Beschäftigung. Arbeitsflexibilisierung durch atypische Beschäftigung in Österreich.* Wien.
- O'Reilly, Jacqueline et al. (2000) (eds.) *Working Time Changes: Social Integration through Transitional Labour Markets.* Cheltenham, UK.
- OECD (2013) *StatExtracts*, verfügbar unter: <http://stats.oecd.org/>, 24. 6. 2014.
- Reidl, Sybille (2001) *Does Telework Work? Chancen und Risiken für Selbstorganisation und Interessenvertretung.* In: SWS-Rundschau, Nr. 3, 344–358.
- Rippatha, Erika (2003) *Immer mehr Frauen arbeiten Teilzeit! – Entwicklung der Teilzeitarbeit in ÖÖ im Beobachtungszeitraum 1980–2001.* In: WISO. Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift des Instituts für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Nr. 2, 51–65.
- Scherer, Stefani (2001) *Early Career Patterns: A Comparison of Great Britain and West Germany.* In: European Sociological Review, Nr. 2, 119–144.
- Schmid, Günther (1998) *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy.* Berlin.
- Schmid, Günther/ Gazier, Bernard (2002) (eds.) *The Dynamics of Full Employment: Social Integration through Transitional Labour Markets.* Cheltenham, UK/ Northampton, Mass., USA.
- Schulmeister, Stephan (2010) *Mitten in der großen Krise. Ein »New Deal« für Europa.* Wien.
- Scott Long, John/ Freese, Jeremy (2006) *Regression Models for Categorical Dependent Variables Using Stata.* College Station.
- Sengenberger, Werner (1978) (Hg.) *Der gespaltene Arbeitsmarkt: Probleme der Arbeitsmarktsegmentation.* Frankfurt a. M.
- Stadler, Bettina (2005) *Daten zu atypischer Beschäftigung in Österreich.* In: Statistische Nachrichten, Nr. 12, 1093–1100.
- Stagel, Wolfgang/ Nemella, Joachim (2002) *Arbeitssituation freier Dienstnehmer/-innen in Oberösterreich.* In: WISO. Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift des Instituts für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Nr. 4, 199–214.

- Statistik Austria (2013) *Daten der Arbeitskräfteerhebung 1990/2005–2012*. Wien.
- Tálos, Emmerich (1985) *Sozialpartnerschaft: Zur Entwicklung und Entwicklungsdynamik konzertierter Politik in Österreich*. In: Gerlich, Peter u. a. (Hg.) *Sozialpartnerschaft in der Krise. Leistungen und Grenzen des Neokorporatismus in Österreich*. Wien, 41–83.
- Tálos, Emmerich (1999) *Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen*. Wien.
- Teitzer, Roland u. a. (2014) *Arbeitsmarkt-flexibilisierung und Niedriglohnbeschäftigung: Deutschland und Österreich im Vergleich*. In: WSI-Mitteilungen, Nr. 4, 257–266.
- Vogt, Marion (2010) *Teilzeitbeschäftigung von Frauen in der Steiermark*. Wien.
- Walther, Herbert/ Finder, Ruth (1998) *Telearbeit: Situation und Erwartungen österreichischer Unternehmen. Befragung von österreichischen Unternehmen und Beispiele aus ausgewählten Ländern*. Wien.
- Wroblewski, Angela (2001) *Leiharbeit in Österreich. Übergangslösung oder Sackgasse?* Wien.
- Kontakt:**
roland.teitzer@univie.ac.at